



137844

UITSpraak IN VOORLOPIGE VOORZIENING

In het geschil tussen:

[verzoeker], wonende te [woonplaats], verzoeker, hierna te noemen [verzoeker]
gemachtigde: de heer mr. J.J. Pinkster

en

[schoolbestuur], gevestigd te [vestigingsplaats], verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: de heer mr. H. Eillert

1. KERN VAN DE UITSpraak

De Voorzitter wijst het verzoek tot het treffen van een voorlopige voorziening toe. De werkgever heeft [verzoeker] vrijgesteld van werkzaamheden, hetgeen wordt aangemerkt als een schorsing. Omdat de werkgever de in de cao vo vastgelegde verweerprocedure niet heeft gevolgd, is [verzoeker] geschaad in zijn belang. Het is dan ook aannemelijk dat de Commissie het beroep in de hoofdzaak gegrond zal verklaren.

2. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

- 2.1 Bij beroepschrift van 16 september 2026 heeft [verzoeker] beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 1 september 2026 om hem vrij te stellen van werkzaamheden, hetgeen [verzoeker] aanmerkt als een besluit tot schorsing. Dit beroep staat bij de Commissie geregistreerd onder zaaknummer 137650.
- 2.2 Bij verzoekschrift van 22 september 2026 heeft [verzoeker] de Voorzitter van de Commissie verzocht de volgende voorlopige voorziening te treffen: Het opschorten van het schorsingsbesluit van 1 september 2026.
- 2.3 De zitting vond plaats op 6 oktober 2026 via een beeldverbinding.



- 2.4 [verzoeker] was ter zitting aanwezig, bijgestaan door zijn gemachtigde.
- 2.5 Namens de werkgever was aanwezig [HR-manager], daartoe bijgestaan door de gemachtigde.
- 2.6 De Commissie heeft op 6 oktober 2026 het dictum van de uitspraak aan partijen medegedeeld.

3. DE FEITEN

- 3.1 [verzoeker] is sinds 1 augustus 2020 in dienst bij de werkgever in een vast dienstverband met een betrekkingsomvang van 0,6 fte. Hij is werkzaam als docent wiskunde bij [school]. Op de arbeidsverhouding is de cao vo van toepassing.
- 3.2 De werkgever heeft [verzoeker] in een gesprek op 1 september 2026 meegedeeld dat hij de arbeidsrelatie met [verzoeker] niet wenst voort te zetten. Daarbij heeft de werkgever aangegeven geen vertrouwen meer te hebben in een vruchtbare samenwerking en een voorstel te willen doen om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Verder heeft de werkgever meegedeeld dat [verzoeker] zijn spullen kon pakken en naar huis kon gaan, zodat hij het gesprek zou kunnen laten bezinken en over het voorstel zou kunnen nadenken. Aan het einde van het gesprek heeft de werkgever [verzoeker] een gesloten envelop overhandigd.
- 3.3 In de in 3.2 genoemde gesloten envelop zat een brief waarin, voor zover relevant, het volgende staat:
"Je wordt per direct vrijgesteld van werkzaamheden, zodat je tijd en ruimte hebt om over het voorstel na te denken."
- 3.4 Per e-mail van 4 september 2026 heeft de gemachtigde van [verzoeker] aan de werkgever meegedeeld dat [verzoeker] tegen zijn zin naar huis is gestuurd, dat [verzoeker] niet akkoord is gegaan met een vrijstelling van werkzaamheden en dat feitelijk sprake is van een schorsing. De gemachtigde heeft de werkgever verzocht om aan te geven of [verzoeker] geschorst is, en als dat niet het geval is, wat zijn status dan is.
- 3.5 Per e-mail van 7 september 2026 heeft de (toenmalige) gemachtigde van de werkgever aan [verzoeker] meegedeeld dat er geen sprake is van een schorsing. De werkgever heeft [verzoeker] na het gesprek verzocht naar huis te gaan, waarmee is beoogd hem de rust en ruimte te geven om het gesprek en het voorstel te laten bezinken.



- 3.6 Diezelfde dag heeft de gemachtigde van [verzoeker] als reactie daarop richting de werkgever aangegeven dat naar zijn mening nog steeds onduidelijk is wat de juridische status van [verzoeker] is, nu de werkgever heeft aangegeven dat er geen sprake is van een schorsing. [verzoeker] heeft daarbij aangegeven bereid en beschikbaar te zijn om zijn werkzaamheden te hervatten.
- 3.7 Bij brief van 11 september 2026 heeft de gemachtigde van [verzoeker] aan de werkgever meegedeeld dat de werkgever volgens vaste rechtspraak in beginsel verplicht is [verzoeker] in staat te stellen de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. Hij heeft de werkgever verzocht [verzoeker] met onmiddellijke ingang toe te laten tot de school, zodat hij zijn werkzaamheden als docent LD weer kon hervatten. Hij heeft de werkgever verzocht hem daar voor woensdag 16 september 2026 12.00 uur over te berichten.
- 3.8 Per e-mail van 16 september 2026 heeft de (toenmalige) gemachtigde van de werkgever meegedeeld dat volgens hem sprake is van een serieus verschil van inzicht en een gespannen verhouding tussen partijen, dat het zonder meer hervatten van de werkzaamheden de onderliggende problematiek niet wegneemt en dat de werkgever het daarom niet wenselijk acht dat [verzoeker] zijn werkzaamheden hervat voordat er stappen zijn gezet om het ontstane conflict op te lossen. Daarbij heeft de werkgever voorgesteld op korte termijn mediation op te starten.
- 3.9 Per e-mail van 16 september 2026 heeft de gemachtigde van [verzoeker] richting werkgever aangegeven dat [verzoeker] bereid is om in gesprek te gaan over de signalen en omstandigheden die tot het gesprek van 1 september 2026 hebben geleid. Daarbij heeft hij aangegeven dat een dergelijk gesprek kan plaatsvinden nadat [verzoeker] zijn werkzaamheden weer heeft hervat en gerehabiliteerd is. Verder heeft hij aangekondigd dat [verzoeker] beroep zal instellen bij de Commissie en daar een verzoek tot het treffen van een voorlopige voorziening zal indienen.
- 3.10 Op 16 september 2026 heeft [verzoeker] beroep ingesteld tegen het besluit van de werkgever om hem vrij te stellen van werkzaamheden. Op 22 september 2026 heeft hij een verzoek tot het treffen van een voorlopige voorziening ingediend.
- 3.11 Bij brief van 2 oktober 2026 heeft de werkgever [verzoeker] meegedeeld dat hij tijdens het gesprek van 1 september 2026 niet heeft gezegd dat [verzoeker] verplicht was om naar huis te gaan of niet langer welkom was op het werk. De werkgever heeft daarbij aangegeven dat [verzoeker] in de beleving van de werkgever heeft ingestemd met een vrijstelling van werkzaamheden, dat hij [verzoeker] niet heeft geschorst en hem evenmin



de toegang tot de school heeft ontzegd. Verder heeft de werkgever [verzoeker] uitgenodigd voor een gesprek op 21 oktober 2026 over het voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

4. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

[verzoeker]

- 4.1 [verzoeker] heeft er belang bij dat op zeer korte termijn zijn schorsing wordt opgeschort, zodat hij zijn werkzaamheden kan hervatten. Hij verkeert al meerdere weken in grote onzekerheid over de redenen waarom hij naar huis is gestuurd. Elke dag dat [verzoeker] thuiszit, schaadt zijn reputatie en maakt een terugkeer moeilijker.
- 4.2 De werkgever heeft [verzoeker] in een gesprek op 1 september 2026 meegedeeld dat de werkgever geen vertrouwen meer heeft in een vruchtbare samenwerking en de onderlinge samenwerking wil beëindigen. Vervolgens heeft de werkgever meegedeeld dat hij van zijn werkzaamheden werd ontheven, dat hij zijn spullen kon pakken en dat hij het gebouw diende te verlaten. De werkgever heeft [verzoeker] niet om een reactie gevraagd op de vrijstelling van werkzaamheden.
- 4.3 Deze vrijstelling is per brief bevestigd. Deze brief dient te worden aangemerkt als een schorsingsbesluit, zoals bedoeld in artikel 10.7 cao vo. [verzoeker] wordt namelijk niet toegelaten tot zijn werkzaamheden.
- 4.4 Het schorsingsbesluit voldoet niet aan de in de cao vo gestelde eisen. De werkgever heeft geen voorgenomen besluit meegedeeld en heeft [verzoeker] niet gevraagd naar zijn zienswijze. Hierdoor is [verzoeker] geschaad in zijn door de cao vo beschermde belang om zich adequaat te kunnen verweren, wat volgens vaste rechtspraak reden is om het beroepschrift gegrond te verklaren.
- 4.5 Het standpunt van de werkgever dat [verzoeker] met de vrijstelling van werkzaamheden heeft ingestemd, is ongeloofwaardig. [verzoeker] heeft al op 4 september 2026 aangegeven dat feitelijk sprake was van schorsing en dat hij daar niet mee instemde. Als sprake was van een misverstand over de overeenkomen vrijstelling van werkzaamheden had het op de weg van de werkgever gelegen dit toen recht te zetten.
- 4.6 [verzoeker] heeft er belang bij dat zijn schorsing hangende een uitspraak in beroep opgeheven wordt. De werkgever heeft op geen enkele wijze concreet gemaakt wat zijn



belang is bij een schorsing, afgezien van algemeenheden betreffende de kennelijk moeizame samenwerking met [verzoeker].

- 4.7 Ondanks de mededeling namens de werkgever ter zitting dat er geen sprake is van een schorsing en [verzoeker] zijn werkzaamheden kan hervatten, heeft [verzoeker] nog steeds belang bij de gevraagde voorziening. De werkgever heeft immers niet toegezegd dat [verzoeker] onmiddellijk en onvoorwaardelijk tot zijn werkzaamheden wordt toegelaten.

De werkgever

- 4.8 De werkgever heeft [verzoeker] een voorstel gedaan met betrekking tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst en hem de gelegenheid willen bieden dit voorstel in alle rust te overwegen. De werkgever was in de veronderstelling dat [verzoeker] instemde met de vrijstelling.
- 4.9 Er is geen sprake van een eenzijdig dwingend opgelegde vrijstelling van werkzaamheden. [verzoeker] is dan ook niet geschorst.
- 4.10 De toenmalige gemachtigde van de werkgever heeft zich ingespannen om [verzoeker] uit te leggen dat hij beter thuis kon blijven, maar heeft geenszins gezegd dat [verzoeker] was geschorst.
- 4.11 De werkgever voert ter zitting aan dat [verzoeker], nu er geen sprake is van een schorsing, zijn werkzaamheden kan hervatten. [verzoeker] kan zich op 7 oktober 2026 melden op school. Daar zal eerst een gesprek plaatsvinden met de werkgever over de hervatting van zijn werkzaamheden. Dat gesprek is volgens de werkgever nodig om praktische afspraken te maken, waarna hij zal worden toegelaten tot zijn werkzaamheden.
- 4.12 De werkgever drukt [verzoeker] op het hart na te denken over de vraag of het op dit moment nodig is zijn werkzaamheden te hervatten. Volgens de werkgever zal een onmiddellijke terugkeer op school veel onrust veroorzaken. Als [verzoeker] het op de spits wil drijven, dan staat hem dat vrij, maar de werkgever acht dat niet verstandig.
- 4.13 Nu de werkgever heeft toegezegd dat [verzoeker] zijn werkzaamheden kan hervatten, is er geen onverwijld noodzaak meer tot het treffen van een voorziening. Het beroep van [verzoeker] is dan ook niet-ontvankelijk en het verzoek dient te worden afgewezen.



5. OVERWEGINGEN VAN DE VOORZITTER

Bevoegdheid en ontvankelijkheid

- 5.1 Artikel 17 van het beroepsreglement van de Commissie bepaalt dat in een bij de Commissie aanhangig beroep waarin het belang van een partij een onverwijlde voorziening bij voorraad vordert, die partij bij een met redenen omkleed verzoekschrift, in afwachting van de uitspraak in de hoofdzaak, aan de Voorzitter van de Commissie een voorlopige voorziening kan vragen.
- 5.2 [verzoeker] heeft beroep ingesteld bij de Commissie en heeft zijn verzoek om een voorlopige voorziening met redenen omkleed. Aldus is de Voorzitter bevoegd kennis te nemen van het verzoek om een voorlopige voorziening en is het verzoek ontvankelijk.

Het verzoek om een voorlopige voorziening

- 5.3 De door [verzoeker] verzochte voorlopige voorziening is naar het oordeel van de Voorzitter in beginsel slechts dan voor toewijzing vatbaar indien [verzoeker] een spoedeisend belang heeft, indien met voldoende mate van waarschijnlijkheid kan worden aangenomen dat de Commissie het beroep van [verzoeker] in de hoofdzaak gegrond zal verklaren en indien, na afweging van de belangen van de werkgever en [verzoeker], een voorziening bij voorraad geïndiceerd is. Hierover overweegt de Voorzitter als volgt.
- 5.4 De Voorzitter is van oordeel dat [verzoeker] voldoende spoedeisend belang heeft bij de gevraagde voorziening. Hij wordt al geruime tijd niet toegelaten tot zijn werkzaamheden op de school en heeft gemotiveerd uiteengezet welk belang hij heeft bij hervatting van zijn werkzaamheden. Daarbij neemt de Voorzitter in aanmerking dat de Commissie in de hoofdzaak niet op korte termijn een uitspraak zal doen. Hoewel de werkgever ter zitting desgevraagd heeft bevestigd dat [verzoeker] niet is geschorst en zijn werkzaamheden kan hervatten, bestond ten tijde van de hoorzitting nog onduidelijkheid over de voorwaarden waaronder en het moment waarop die hervatting daadwerkelijk zou plaatsvinden. Zo diende volgens de werkgever eerst een gesprek met [verzoeker] plaats te vinden en moesten er nog praktische afspraken worden gemaakt. Onder die omstandigheden heeft [verzoeker] naar het oordeel van de Voorzitter nog steeds voldoende spoedeisend belang bij de gevraagde voorziening.
- 5.5 Hoewel de werkgever betwist dat er sprake is van een eenzijdig opgelegde vrijstelling van werkzaamheden is de Voorzitter voorshands van oordeel dat daarvan wel sprake is.



Daarbij neemt de Voorzitter in aanmerking dat [verzoeker] ter zitting onweersproken heeft verklaard dat de werkgever hem in het gesprek van 1 september 2026 niet heeft gevraagd hoe hij tegenover een vrijstelling van werkzaamheden stond. Daarbij komt dat de werknemer tijdens het gesprek een brief heeft ontvangen die al voorafgaand aan dat gesprek klaarlag en waarin is vermeld dat [verzoeker] “per direct wordt vrijgesteld van werkzaamheden.” Dat in de brief tevens is opgenomen dat “de volgende praktische afspraken gelden”, maakt niet aannemelijk dat deze afspraken in overleg en met instemming van [verzoeker] tot stand zijn gekomen. De stelling van de werkgever dat de brief niet aan [verzoeker] zou zijn overhandigd indien hij direct bezwaar zou hebben gemaakt tegen de vrijstelling van werkzaamheden acht de Voorzitter voorshands weinig geloofwaardig. De brief was al opgesteld voordat het gesprek plaatsvond en bevat een ondubbelzinnige mededeling dat [verzoeker] direct wordt vrijgesteld van werkzaamheden.

- 5.6 Daar komt bij dat [verzoeker] in de periode tussen 4 september 2026 en de datum van de hoorzitting richting de werkgever meermaals kenbaar heeft gemaakt dat hij het niet eens was met de vrijstelling van werkzaamheden en zijn werkzaamheden wilde hervatten. Als daadwerkelijk geen sprake was van een eenzijdige vrijstelling van werkzaamheden, zoals de werkgever heeft gesteld, acht de Voorzitter het niet navolgbaar dat de werkgever [verzoeker] niet eerder heeft meegedeeld dat hij zijn eigen werkzaamheden kon hervatten.
- 5.7 Naar het voorlopig oordeel van de Voorzitter is derhalve sprake van een eenzijdig door de werkgever dwingend opgelegde vrijstelling van werkzaamheden van [verzoeker], zonder dat hem andere passende taken zijn opgedragen en zonder dat hij op enige andere wijze binnen de organisatie is ingezet. Dit kan niet anders worden gekwalificeerd dan als een schorsing. De omstandigheid dat de werkgever ter zitting heeft aangegeven dat [verzoeker] zijn werkzaamheden kan hervatten, neemt niet weg dat [verzoeker] vanaf 1 september 2026 feitelijk niet tot zijn werkzaamheden is toegelaten.
- 5.8 De cao vo vereist dat de werkgever de werknemer voorafgaand aan een schorsing in de gelegenheid stelt zijn opvattingen over de voorgenomen schorsing kenbaar te maken. De werkgever heeft dit nagelaten, waardoor [verzoeker] is geschaad in zijn door de cao vo beschermde belang zich adequaat te kunnen verweren tegen een voorgenomen besluit van de werkgever. Volgens vaste jurisprudentie van de Commissie is dit procedurele gebrek van dien aard dat zij het beroep tegen de schorsing reeds daarom gegrond zal verklaren.



- 5.9 Op grond van bovenstaande overwegingen ziet de Voorzitter voorshands voldoende aanknopingspunten om aan te nemen dat de Commissie het beroep van [verzoeker] in de hoofdzaak gegrond zal verklaren. De Voorzitter is verder van oordeel dat, na afweging van de wederzijdse belangen in het licht van de geschetste omstandigheden, het belang van [verzoeker] bij het hervatten van de werkzaamheden prevaleert boven het belang van de werkgever.
- 5.10 De Voorzitter ziet daarom voldoende aanleiding tot het treffen van een voorlopige voorziening en zal het verzoek daartoe toewijzen.

6. OORDEEL

De Voorzitter wijst het verzoek tot het treffen van een voorlopige voorziening toe. De wedertewerkstelling geldt daarom vanaf 7 oktober 2026.

Vastgesteld te Utrecht op 15 oktober 2026 door mr. dr. J.C. de Wit, voorzitter, in aanwezigheid van mr. L. Verhoeven, secretaris.

mr. dr. J.C. de Wit
voorzitter

mr. L. Verhoeven
secretaris